

УДК 371.134 (410)

DOI: 10.24919/2313-2094.5/37.102618

Ілона ПАЛАГУТА

orcid.org/0000-0001-6001-7929

ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

У статті проаналізовано основні проблеми педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великій Британії. Представлено основні підходи до визначення сутності поняття «педагогічна підтримка». Висвітлено й охарактеризовано «період вступу молодого вчителя на посаду», а також означено коло завдань, які має виконати молодий спеціаліст, щоб дійсно стати професіоналом. Представлено і проаналізовано основні етапи педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великобританії.

Ключові слова: професійний розвиток, педагогічна підтримка, наставник, адаптаційний період, педагогічна освіта, кваліфікований вчитель.

Ілона ПАЛАГУТА

ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ В ВЕЛИКОЙ БРИТАНИИ

В статье проанализированы основные проблемы педагогической поддержки профессионального развития будущих учителей в Великой Британии. Представлены основные подходы к обозначению сущности понятия «педагогическая поддержка». Описано и характеризировано «период вступления молодого учителя на должность», а также обозначен круг заданий, которые должен исполнить молодой специалист, чтоб действительно стать профессионалом своего дела. Представлены и проанализированы основные этапы педагогической поддержки профессионального развития будущих учителей в Великой Британии.

Ключевые слова: профессиональное развитие, педагогическая поддержка, наставник, адаптационный период, педагогическое образование, квалификационный учитель.

Постановка проблеми. У сучасному світі, де знання та вміння становлять основу суспільства, стратегії навчання впродовж життя потрібні

для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, творчо застосовувати нові технології, виявляти занепокоєність щодо глобальних проблем, брати активну участь у їхньому подоланні на локальному, регіональному та планетарному рівнях.

Добре відомо, що якісна освіта – це передовсім високопрофесійні педагогічні кадри. Сучасний європейський освітній простір демонструє неабияку зацікавленість у виявленні та підтримці професійного розвитку майбутніх учителів. Саме період професійного життя вчителя в усьому світі визнається як найбільш напружений, позаяк він пов'язаний із переходом у нову систему соціальних відносин.

Труднощі професійної адаптації молодого вчителя значною мірою зумовлюються відмінністю знань, отриманих у педагогічному закладі, від реального контексту школи, характерного педагогічного середовища.

Професійний розвиток майбутніх учителів відбувається не лише під впливом професорсько-педагогічного колективу, але і в процесі самовиховання та самоосвіти. У процесі професійного розвитку студентів необхідно підтримувати, оскільки вони ще не мають належного досвіду, їм бракує знань про природу людини, вмінь самоорганізації й саморегуляції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що на різних етапах розвитку педагогічної науки і практики проблема педагогічної підтримки майбутніх учителів у є однією з актуальних.

Проблема педагогічної підтримки сьогодні привертає увагу багатьох учених як в Україні, так і поза її межами. Так, серед вітчизняних науковців, які досліджували різні аспекти проблеми педагогічної та соціально-педагогічної підтримки, можна назвати І. Бабенко, І. Карапузову, І. Макаренко, Г. Сороку, В. Тесленка.

Натомість, теоретико-методологічні засади теорії та технології педагогічної підтримки детальніше розкриті у роботах російських учених, зокрема К. Александрової, О. Газмана, Н. Касіциної, Н. Крилової, Н. Михайлової, С. Полякова, С. Юсфіна.

Чимало науковців, які досліджують проблему післядипломної підготовки вчителів (Л. Акмаєв, Дж. Харленд, С. МакЛолін, М. Роуз), приділяють увагу питанню підтримки вчителів-початківців. У їхніх дослідженнях узагальнено та вивчено труднощі, що заважають самопізнанню особистості. На жаль, ученими й практиками ще недостатньо вивчено питання, що стосуються педагогічної підтримки майбутніх учителів на основі виявлених труднощів, які вони відчувають у період свого професійного становлення.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження різних аспектів педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів на теоретико-практичному рівні, упровадження її у практику роботи педагога і майбут-

нього вчителя, залишається відкритим питання про особистісне та соціальне ставлення майбутнього вчителя до свого професійного розвитку. Тому доцільним є звернення до закордонного досвіду надання педагогічної підтримки професійного розвитку майбутнім учителям, а саме досвіду діяльності фахівців Великої Британії в означеній сфері.

Суспільство відчуває гостру потребу в учителю, який гнучко мислить і здатний знаходити нестандартні розв'язки завдань сучасної освіти. Підготовка та підтримка такого вчителя є тривалим і цілісним процесом, спрямованим на розвиток знань, умінь і навичок, згідно з новими професійними стандартами. Водночас необхідно підкреслити, що ще не існує єдиної оптимальної моделі особистості вчителя XXI століття, яка б використовувалася педагогами у всьому світі, позаяк для її успішної реалізації необхідно враховувати соціально-економічні, культурологічні та психологічні чинники, серед яких важливе місце посідає національний аспект педагогічної професії, що виражається не лише в статусі педагога, але і в домінуючій концептуальній ідеї педагогічної освіти. Проте вивчення і порівняльний аналіз зарубіжного досвіду може підвищити якісний рівень підготовки педагогічних кадрів і соціальну значущість вітчизняної системи педагогічної освіти, допоможе виявити і розглянути нові підходи до професійного становлення та підтримки вчителя, а також відмовитися від загальноприйнятих штампів у галузі навчання і виховання підростаючого покоління [1].

З позиції виявлення та подолання труднощів, які відчувають майбутні учителі у їхній фаховій підготовці, **мета статті** полягає у розкритті суті педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів.

У психолого-педагогічній літературі не існує єдиного підходу до визначення поняття «педагогічна підтримка», її розглядають як: особливу сферу педагогічної діяльності, спрямовану на допомогу в розвитку й сприянні саморозвитку майбутніх учителів, розв'язанні їх індивідуальних проблем, пов'язаних із просуванням у навчанні, розвиваючи потребу в успішності самостійних дій; систематичну, цілеспрямовану діяльність викладача (або колективу викладачів), яка забезпечує розкриття особистісного потенціалу майбутнього вчителя шляхом надання конкретної допомоги йому в самостійному подоланні труднощів у навчанні та сприяння в самовизначенні й самореалізації особистості фахівця; допомогу студентові в подоланні перешкод, труднощів, спираючись на його суб'єктивний досвід і володіння засобами виявлення й розв'язання своїх проблем [3].

Термін «педагогічна підтримка особистості» вперше застосував О. Газман і, за його визначенням, її сутність полягає в спільному з вихованцем визначенні інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем), які заважають йому зберігати людську гідність і досягти позитивних результатів у навчанні, самовихованні, спілкуванні,

способі життя [2]. У цьому визначенні закладено не лише широкий спектр педагогічної дійсності – від постановки мети до технології їх реалізації, але, що для нас особливо важливо, – відображено процес діяльності, спрямований на створення психолого-педагогічних умов успішного розвитку, саморозвитку майбутніх учителів. Педагогічна підтримка виступає як технологія організації особистісної взаємодії педагога та майбутнього учителя, як педагогічний супровід, процес створення психологічно комфортних умов для особистісного розвитку, як виховна технологія. Педагогічна підтримка розглядається як складна, високотехнологічна, але одночасно, система педагогічної взаємодії в умовах сучасного освітнього процесу, як багатовимірний процес, зосереджений на позитивному аспекті й перевагах особистості, що сприяє відновленню віри в себе і свої можливості, підвищенню резистентності особистості до дестабілізуючих зовнішніх і внутрішніх чинників, створення оптимальних умов для особистісного розвитку.

Щодо досліджуваної проблеми, ми виходимо з розуміння педагогічної підтримки як особливої діяльності з надання превентивної та оперативної допомоги майбутнім учителям у розв'язанні їхніх індивідуальних проблем, пов'язаних з успішним професійним розвитком. Педагогічна підтримка, водночас з навчанням і вихованням, є самоцінною, самостійною професійною діяльністю зі створення умов для професійного розвитку майбутніх учителів [3].

Агенцією підготовки та розвитку вчителів у Великій Британії було запроваджено так званий «період вступу на посаду» (induction period). Він був розроблений для того, щоб забезпечити всіх молодих спеціалістів підтримкою протягом першого року роботи в школі. Поєднує в собі програму особистого розвитку, підтримку та професійний діалог, з моніторингом та оцінюванням діяльності відповідно до професійних стандартів. Протягом періоду вступу на посаду молодий спеціаліст має:

- індивідуальну програму спланованого професійного розвитку;
- ментора, з яким разом складає план професійного розвитку, і який допомагає та підтримує у всіх сферах діяльності;
- на 10 % менше аудиторного навантаження, ніж інші вчителі. Це додатковий час для планування, підготовки та оцінювання [4]. Отже, кожен молодий спеціаліст має індивідуальну програму моніторингу, підтримки та оцінювання;
- ментор або інші досвідчені колеги мають відвідати його заняття щонайменше два рази на чверть. Ці відвідування мають бути обговорені, в результаті чого молодий спеціаліст та його ментор роблять висновки щодо професійного росту.

Ця програма, яку молодий вчитель планує зі своїм ментором, має відображати:

- наміри та професійні пріоритети, які мають бути досягненні до кінця першого року роботи в школі;
- основні професійні стандарти;
- специфічні вимоги до посади.

Таким чином, офіційна підтримка молодого спеціаліста в адаптаційний період – це зв'язок між початковою педагогічною освітою та власне вчительською кар'єрою, який поєднує персональну програму розвитку, підтримку, професійний діалог з моніторингом та оцінюванням. Мета кожної адаптаційної програми – дати можливість молодому спеціалісту розширити та поглибити свої знання, вміння та навички, отримані в період навчання у вищому навчальному закладі, та забезпечити підґрунтя для постійного професійного розвитку. Вона має допомогти молодому спеціалісту до кінця адаптаційного періоду відповідати основним професійним стандартам та забезпечити його основними знаряддями для ефективної педагогічної діяльності.

Отож, розглянемо всі три етапи адаптації молодого спеціаліста, а також педагогічну підтримку, яку він отримує на всіх етапах свого професійного становлення.

Початковий етап. Цей етап адаптації молодого спеціаліста відбувається у тому навчальному закладі, де ще студент отримує початкову педагогічну освіту. Ним керує ментор, який допомагає підготуватися вже до ролі вчителя. Основні дії, які має виконувати студент на цьому етапі, є такими:

- проходити педагогічну практику, аналізувати її з метою використання набутих на початковому етапі кар'єри;
- спільно працювати з ментором згідно з планом;
- брати на себе відповідальність за свою діяльність;
- робити записи своїх думок щодо питань, які обговорюються;
- визначити сфери наукового та методичного інтересу.

Для завершення початкового етапу адаптації молодого спеціаліста проводиться бесіда з ментором, на якій обговорюються такі питання:

1. На цьому етапі які з аспектів викладання Вас найбільше цікавлять? Що саме Вас в них зацікавило?
2. Чого Ви вже досягли на шляху до кваліфікованого вчителя? Чому Ви так вважаєте?
3. У яких аспектах викладання Ви почуваєтесь більш впевнено, а в яких – менш? На яких сферах викладання Ви хотіли б зосередитись у майбутньому?
4. Як Ви бачите свою вчительську кар'єру?

Основний етап. На цьому етапі адаптації молодого спеціаліста, майбутній учитель починає свою роботу з ментором із надання інформації

про початок своєї кар'єри. Вони разом аналізують досягнуте і складають перспективний план на майбутнє. Дії протягом другого етапу:

- ділитися з ментором своїм досвідом, отриманим у навчальному закладі в процесі навчання, своїми новими потребами, які виникли в контексті нової ролі – шкільного вчителя;

- порівнювати свій попередній досвід з новим, знаходити спільні проблеми та шляхи їх розв'язання;

- визначити цілі професійного розвитку та почати складати план індивідуальної програми підтримки разом з ментором. Офіційно кожні шість тижнів молодий фахівець зустрічається зі своїм ментором для обговорення виконання індивідуального плану професійного розвитку. Питання для обговорення на цьому етапі можуть бути такими:

1. Які Ваші основні пріоритети професійного розвитку на цьому етапі? Що Ви брали за підґрунтя при визначенні перспектив розвитку: досвід, набутий у вищому навчальному закладі, посада на певний момент, відгуки та поради наставника та колег?

2. Як змінилися Ваші пріоритети з початку кар'єри? Яке є Ваше бачення напрямів роботи стосовно учнів, їх рівня знань, поведінки, організації роботи школи, викладання навчальної дисципліни, форм і методів викладання, суспільних обов'язків, тощо?

3. Які Ваші найближчі, середні та дальні цілі?

4. Яка підготовка, підтримка, розвиток зможуть Вам допомогти у досягненні поставлених цілей?

Заключний етап. Саме цей період адаптації молодого спеціаліста допомагає проаналізувати його досягнення за весь адаптаційний період, зосередитися на постійному професійному розвитку протягом наступного етапу кар'єри та готує до виконання всіх обов'язків учителя школи. Дії на цьому етапі:

- обговорити, проаналізувати разом з ментором успіхи та досягнення протягом адаптаційного періоду;

- оцінити свою програму підтримки в адаптаційний період;

- обговорювати та обмірковувати ті виклики, які траплялися протягом першого року роботи;

- зосередитися на постійному професійному розвитку, окреслити можливі шляхи підвищення кваліфікації;

- приготуватися до виконання всіх функцій шкільного вчителя. Бесіда з ментором може охоплювати такі питання:

1. Аналізуючи весь адаптаційний період, які досягнення стали найважливішими для Вас? Що було найбільш цінним у Вашій індивідуальній програмі підтримки?

2. Як Ви оцінюєте себе наприкінці адаптаційного періоду?

3. Якими сферами своєї діяльності протягом адаптаційного періоду Ви не зовсім задоволені? Чому? Яка подальша підтримка Вам необхідна?

4. Які цілі не справилися? Чи можете Ви назвати причини? Чи будете Ви прагнути досягти їх у своїй майбутній кар'єрі? [4].

Наприкінці адаптаційного періоду кожен молодий фахівець має відповідати стандартам кваліфікованого вчителя. Якщо молодий спеціаліст не відповідає зазначеним професійним стандартам, то він може подати свої документи ще раз на розгляд через деякий час, проте в нього вже не буде адаптаційного періоду. Важливим моментом програми підтримки є моніторинг і оцінювання. Щонайменше кожних 6 тижнів ментор відвідує заняття молодого спеціаліста. Як правило, при спостереженні ментор зосереджується на якомусь аспекті діяльності, що було обговорено з молодим фахівцем заздалегідь. Вибір аспекту залежить, по-перше, від професійних стандартів для кваліфікованого вчителя, і по-друге, від особистих цілей професійної кар'єри молодого спеціаліста. Відвідувати заняття може не лише безпосередній ментор, а й інша компетентна людина. Після відвідування обов'язково відбувається зустріч молодого спеціаліста та відвідувача, де аналізується заняття, надаються рекомендації. Рекомендації та поради мають бути чіткими та конструктивними, надані у доброзичливій та дружній формі. Ментор спостерігає за прогресом молодого спеціаліста весь адаптаційний період. Протягом цього періоду має відбутися три офіційних оцінювання (атестації). Оцінювання проводить керівник школи або ментор (який діє в певній ситуації від імені керівника). Як правило, атестація відбувається наприкінці навчальної чверті. Уже на початку адаптаційного періоду визначаються його дати. Оцінювання ґрунтується на інформації, даних про педагогічну діяльність і професійний розвиток. Третя зустріч – це фінал адаптаційного періоду молодого спеціаліста, коли керівник школи надає остаточний висновок щодо успішності або неуспішності закінчення вступного періоду та відповідності претендента професійним стандартам учителя основного рівня. Кожна формальна атестація має мати підстави для оцінювання. Третя атестація має ґрунтуватися на письмових звітах щонайменше двох спостерігачів педагогічної діяльності та аналізу попередніх атестацій. Дані мають збиратися зі спостереження щоденної роботи учителем та виконання індивідуальної програми підтримки. Основні моменти, які оцінюються, безпосередньо пов'язані з професійними стандартами для кваліфікованого вчителя. Як додаткові джерела оцінювання можуть бути:

- плани уроків молодого спеціаліста;
- результати роботи учнів, у тому числі контрольні роботи, тести, екзаменаційні роботи;
- інформація про взаємодію з колегами, батьками;
- самооцінювання та самоаналіз свого професійного розвитку [5].

Висновки. Отже, більшість програм підтримки молодих вчителів у школах Великої Британії спрямовані на становлення учителя як спеціаліста. Вони ґрунтуються на прогресивній моделі навчання, педагогічній підтримці та вдосконаленні вмінь та навичок учителя. Пропонована стаття не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми. Тому перспективи подальших досліджень вбачаємо у порівняльному аналізі педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великій Британії та в Україні.

Література

1. Акмаев Л.Р. Основные тенденции развития непрерывного педагогического образования в Великобритании, последняя четверть XX века / Л.Р. Акмаев. – М., 2003. – 183 с.
2. Газман О.С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема / О.С. Газман // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. – М. : Инноватор, 1995. – 58 с.
3. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития : учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / В.Г. Маралов. – М. : Издат. Центр «Академия», 2002. – 189 с.
4. Career entry and development profile 2007/8. – London : Teacher training and development agency, 2007. – 14 p.
5. Statutory guidance on induction for newly qualified teachers in England. – London : Crown. – 2008. – 56 p.

References

1. Akmaev L.R. Osnovnye tendentsii razvitiya nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovaniya v Velikobritanii, poslednyaya chetvert XX veka (*Main tendencies of development of continuous pedagogical education in Great Britain, the last quarter of the 20th century*), Moscow, 2003, 183 p. [in Russian]
2. Gazman O.S. Pedagogicheskaya podderzhka detey v obrazovanii kak innovatsionnaya problema (*Pedagogical support of children in education as an innovation problem*), Novye tsennosti obrazovaniya: desyat kontseptsiy i esse, Moscow, 1995, 58 p. [in Russian]
3. Maralov V.G. Osnovy samopoznaniya i samorazvitiya: uchebnoe posobie dlya stud. sred. ped. ucheb. zavedeniy (*Fundamentals of self-knowledge and self-development: tutorial for students of secondary educational establishments*), Moscow, 2002, 189 p. [in Russian]
4. Career entry and development profile 2007/8, London: Teacher training and development agency, 2007. [in English]
5. Statutory guidance on induction for newly qualified teachers in England, London: Crown, 2008. [in English]

Одержано 22.02.2017